

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KALI TELU TEKNIK TULUNGAGUNG

Dyah Ayu Kumala Sari

Universitas Islam Kadiiri

Email: dyahayukumalasari123@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the effect of competence and work environment on employee performance at PT. Kali Telu Tulungagung technique either partially or simultaneously. This study uses quantitative methods, sampling techniques using saturated samples. The population and sample in this research are 60 employees at PT. Kali Telu Tulungagung Technique. The data analysis technique used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, f test and determination. The results of this study are Key that 1). There is a partially significant effect on the performance of employees at PT. Kali Telu Tulungagung Technique. With a significance value of $0.012 < 0.05$. 2). There is a partial significant effect of the work environment on the performance of employees at PT. Kali Telu Tulungagung Technique. With a significance value of $0.032 < 0.05$. 3). There is a simultaneous influence between competence on employee performance at PT. Kali Telu Technique Tulungagung. With a significance value of $0.007 < 0.05$.

Keywords: Competence, Work Environment And Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh. Populasi dan sampel pada penelitian ini ada 60 orang karyawan pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan determinasi. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa 1). Terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung. Dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. 2). Terdapat pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung. Dengan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$. 3). Terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung. Dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$.

Kata kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. SDM merupakan individu penggerak utama dalam sebuah perusahaan atau organisasi dalam menjalankan tugasnya.

Sehingga keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja dari karyawannya di perusahaan tersebut. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang terpenting dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan. Untuk itu para karyawan diarahkan agar dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja supaya memiliki pengetahuan, ketrampilan, sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggungjawab dan loyalitas dan kedisiplinan dalam sebuah perusahaan.

Sistem perusahaan ini berjalan dengan baik dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting antara lain seperti kompetensi dan lingkungan kerja. Salah satu upaya organisasi mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang secara optimal adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan seorang karyawan dalam mencapai target yang ditentukan atau diharapkan dalam kurun waktu tertentu. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah kompetensi dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan atau ketrampilan yang ada dalam diri seseorang yang didasari oleh pengetahuan yang dituntut oleh suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Kompetensi digunakan untuk membantu perusahaan untuk menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Setiap perusahaan harus standar kompetensi sendiri untuk karyawannya, karena kompetensi merupakan hal yang sangat penting untuk perusahaan berkembang dengan pesat, semakain bagus kompetensi yang dimiliki semakin bagus juga perusahaan tersebut. Kompetensi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja tetapi ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Dari uraian hal diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Nurgunawan Abdi, 2018:78) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya adalah ada kemungkinan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, 2018:104) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya adalah ada kemungkinan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung. Tempatnya terletak di jalan di Jalan raya Gondang, Rt/Rw 01/01, Desa Bendungan, Kecamatan Gondang, Kabupaten Tulungagung. PT. Kali Telu Teknik Tulungagung dibentuk berdasarkan No. SK KemenHum AHU.30668.AH.01.01 Tahun 2012.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk malakukan penelitian denga mengambil judul “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung”.

KAJIAN TEORITIS

Kompetensi

Menurut Wibowo (dalam Abdullah, Ma'ruf, 2014) “Kompetensi adalah kemampuan atau ketrampilan yang ada dalam diri seseorang yang didasari oleh pengetahuan yang dituntut oleh suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu”.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:9) “Lingkungan kerja merupakan seluruh alat perkakas serta bahan yang dihadapi oleh lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja dengan metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok”. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, serta yang terpenting semangat kerja yang lebih baik dan prestasi yang lebih baik untuk perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2018:67) “Kinerja yaitu pencapaian hasil secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya”. Menurut Siagian, (2014:56) “Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diperoleh selama beberapa waktu tertentu”. Jadi dapat disimpulkan dari bebrapa ahli diatas bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan seorang karyawan dalam mencapai target yang ditentukan atau diharapkan dalam kurun waktu tertentu.

Teori Hubungan Antar Variabel

1. Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (dalam Abdullah, Ma'ruf, 2014) “Kompetensi adalah kemampuan atau ketrampilan yang ada dalam diri seseorang yang didasari oleh pengetahuan yang dituntut oleh suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu”.

2. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hidayat & Taufiq (dalam Fachrezi & Khair, 2020:111) “Lingkungan kerja yaitu sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka harus diciptakan agar karyawan merasa betah dan nyaman didalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efesiensi yang tinggi”.

3. Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (dalam Basori et al., 2017:150) “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Menurut Hidayat & Taufiq (dalam Fachrezi & Khair, 2020:111) “Lingkungan kerja yaitu sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka harus diciptakan agar karyawan merasa betah dan nyaman didalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efesiensi yang tinggi”.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kali Telu Teknik Tulungagung Jl. Dusun Patoman Babakan, Rt.1/Rw.1 Babakan, Ngrendeng, Kec Gondang, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66263.

Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2014:148). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Kali Telu Teknik Tulungagung, keseluruhan populasi yang berjumlah 62 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Kali Telu Teknik Tulungagung, yang berjumlah 60 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiono, (2014:116) “Teknik pengambilan sampel yaitu cara pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh yaitu tidak mencakup seluruh obyek penelitian (populasi) tetapi sebagian dari populasi”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan jika populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 (Sugiono, 2014:116).

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52-53). Dasar pengambilan keputusan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid. Suatu pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013:47-48). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan *reliabel* jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ dan dikatakan *tidak reliable* jika *Cronbach's Alpha* $< 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas ialah untuk menguji apakah model regresi, variabel independen dan variabel keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.

Uji Normalitas dilakukan dengan melihat grafik Normal Probability (P-Plot) dan uji One sample Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2013:160-161). Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai Asymp. Sig (2-tailed) di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikan) $> 0,05$ dan data berdistribusi tidak normal, jika nilai sig (signifikan) $< 0,05$.

2) Uji Linearitas

Menurut Ghozali, (2018:167), “Suatu uji atau analisis yang dilakukan dalam penelitian harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang jelas”. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan cara, yaitu : Jika nilai Deviation from Linearity sig. $> 0,05$, maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent. Dan jika nilai Deviation from Linearity sig. $< 0,05$, maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot. Menurut Ghozali, (2013:134), Dasar analisisnya adalah sebagai berikut : Terjadi heteroskedastisitas jika terdapat pola tertentu, seperti titik- titik membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit. Dan tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar.

4) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2013:105-106), “Tujuan melakukan uji multikolinieritas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF).

1. Apabila nilai VIF < 10 , maka tidak terdapat multikolinearitas dalam data.
2. Apabila nilai VIF > 10 , maka terdapat multikolinearitas dalam data.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Kompetensi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja).

Untuk memperoleh hasil yang terarah, peneliti menggunakan bantuan SPSS. Model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

5. Uji Signifikan (Uji t)

Menurut Ghozali, (2013:98) “Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Dalam penelitian ini variabel bebas ialah Kompetensi dan Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel terikat ialah Kinerja Karyawan PT. Kali Telu Teknik Tulungagung.

6. Uji Signifikan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama variabel terikat (Ghozali, 2013:98). Dalam penelitian ini Uji F untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara bersama- sama (simultan) terhadap variabel Kinerja.

7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas yaitu kompetensi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu menandakan bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi/menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2013:97).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Korelasi antara	Nilai korelasi (pearson correlation)	Probabilitas korelasi [sig.(2 tailed)]	Kesimpulan
Kompetensi	X1.1	0,566	0,000	Valid
	X1.2	0,566	0,000	Valid

	X1.3	0,870	0,000	Valid
	X1.4	0,566	0,000	Valid
	X1.5	0,509	0,000	Valid
	X1.6	0,747	0,000	Valid
	X1.7	0,649	0,000	Valid
	X1.8	0,452	0,000	Valid
	X1.9	0,566	0,000	Valid
	X1.10	0,825	0,000	Valid
	X1.11	0,360	0,005	Valid
	X1.12	0,615	0,000	Valid
Lingkungan kerja	X2.1	0,712	0,000	Valid
	X2.2	0,618	0,000	Valid
	X2.3	0,582	0,000	Valid
	X2.4	0,714	0,000	Valid
	X2.5	0,354	0,005	Valid
	X2.6	0,443	0,000	Valid
	X2.7	0,598	0,000	Valid
	X2.8	0,574	0,000	Valid
	X2.9	0,520	0,000	Valid
	X2.10	0,657	0,000	Valid
Kinerja	Y1	0,632	0,000	Valid
	Y2	0,420	0,001	Valid
	Y3	0,616	0,000	Valid
	Y4	0,712	0,000	Valid
	Y5	0,346	0,007	Valid

	Y6	0,555	0,000	Valid
	Y7	0,460	0,000	Valid
	Y8	0,531	0,000	Valid
	Y9	0,592	0,000	Valid
	Y10	0,452	0,000	Valid

Sumber : Output SPY5SS, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 uji validitas variabel kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid , karena tingkat probabilitas korelasi [sig.(2 tailed) berada dibawah 0,05 (Sig<0,05).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

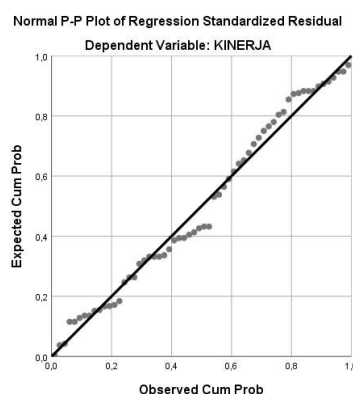
No	Variabel	Cronbach' Alpha	Standar Reliabilitas	Kesimpulan
1	Kompetensi	0,830	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,771	0,60	Reliabel
3	Kinerja	0,709	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas semua variabel bebas dan terikat mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, yang berarti reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Output SPSS, 2022

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,29525104
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,077
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,184 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov) menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,184 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan berdistribusi normal

2) Hasil Uji Linearitas

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

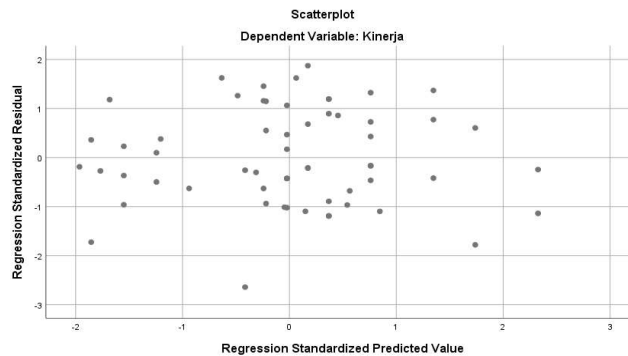
Variabel	Deviation from Linearity Sig.	Standar linearitas	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,766	0,05	Linier
Lingkungan Kerja (X2)	0,188	0,05	Linier

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji linearitas diatas menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) nilai Deviation from Linearity Sig. sebesar $0,766 > 0,05$ sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan kinerja karyawan bersifat linier. Variabel lingkungan kerja (X2) nilai Deviation from Linearity Sig. sebesar $0,188 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan bersifat linier. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja dapat dianalisis di uji regresi.

3) Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola dan membentuk pola menyebar merata pada angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4) Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Toleranc e	VIF	Standar Multikolonieritas	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,996	1,004	10	Tidak Multikolonieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,996	1,004	10	Tidak Multikolonieritas

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji multikolonieritas diketahui bahwa variabel kompetensi (X1) nilai VIF sebesar $1.004 < 10$ dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar

1,004 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2).

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	22,744	8,756	
	Kompetensi	,440	,169	,317
	Lingkungan Kerja	-,282	,129	-,267
a. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji analisis regresi berganda diatas dapat diperoleh persamaan regresi dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 . X_1 + b_2 . X_2$$

$$Y = 22,744 + 0,44 X_1 + (-0,282) X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = Konstanta sebesar 22,744 yang artinya variabel kompetensi dan variabel lingkungan kerja tidak mengalami perubahan (konstan), maka kinerja karyawan di PT. Kali Telu Teknik Tulungagung akan meningkat sebesar 22,744.

X1 = Koefisien variabel kompetensi sebesar 0,44. Yang artinya jika variabel kompetensi bernilai positif meningkat satu satuan, maka akan ada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,44 atau 44%.

X2 = Koefisien variabel lingkungan kerja sebesar -0,282. Yang artinya jika variabel lingkungan kerja bernilai negatif menurun satu satuan, maka akan ada penurunan kinerja karyawan sebesar -0,282 atau 28,2%.

5. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,598	,012
	Kompetensi	2,603	,012
	Lingkungan Kerja	-2,193	,032
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji t variabel kompetensi (X1) nilai probabilitas signifikan 0,012. Dengan batas signifikan $< 0,05$, maka dapat dilihat variabel kompetensi lebih kecil dari batas signifikan ($0,012 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan variabel lingkungan kerja (X2) nilai probabilitas signifikan 0,032. Dengan batas signifikan $< 0,05$, maka dapat dilihat variabel lingkungan kerja lebih kecil dari batas signifikan ($0,032 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

6. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122,747	2	61,373	5,447	,007 ^b
	Residual	642,187	57	11,266		
	Total	764,933	59			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi						

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan $0,007 < 0,05$, maka dapat dilihat variabel kompetensi lebih kecil dari batas signifikan

($0,007 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

7. Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,401 ^a	,160	,131	3,357
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,160. Hasil ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 16%, sedangkan sisanya ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 84 % yang variabel lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi hitung $0,012 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung.

Berdasarkan hasil yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung. Hal ini berarti kompetensi kerja karyawan yang harus ditingkatkan perusahaan yaitu meningkatkan pengetahuan dan pemahaman lebih tentang mesin berat, memberikan ketetampilan tentang mesin berat kepada seluruh karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, seperti memberikan pelatihan khusus kepada karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Benny Irawan (2016) yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan

Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi hitung $0,032 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung.

Berdasarkan hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung. Hal ini berarti perusahaan harus tetap menjaga dan melakukan pengawasan terhadap para karyawan supaya suasana dan kenyamanan lingkungan kerja agar tetap nyaman dan kondusif seperti penerangan dan sirkulasi udara yang bagus dan fasilitas yang baik.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Nurgunawan Abdi, *et al* (2018) yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai signifikansi Uji F sebesar $0,007 < 0,05$. Dapat diketahui bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung.

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kompetensi dan lingkungan kerja yang dimiliki pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung maka akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Jika kompetensi pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dimiliki karyawan bagus maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dan kinerja karyawan akan meningkat jika didukung oleh suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan didukung oleh fasilitas yang baik dan mendukung. Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila kompetensi dan lingkungan kerja pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung dilakukan secara bersamaan dengan baik maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,160. Hasil ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 16 %, sedangkan sisanya ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 84 % variabel lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini adalah kompensasi, kedisiplinan, dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Operasional (MSDM) :
 1. Teknik operasional manajemen pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung harus dapat meningkatkan kompetensi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan selama ini, seperti meningkatkan pengetahuan dan pemahaman lebih tentang mesin berat, memberikan ketetampilan tentang mesin berat kepada seluruh karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
 2. Teknik operasional manajemen pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung juga harus memperbaiki lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti perusahaan harus tetap menjaga suasana dan kenyamanan lingkungan kerja agar tetap nyaman dan kondusif, penerangan dan sirkulasi udara yang bagus dan fasilitas yang diberikan sudah cukup baik dan lengkap.

2. Bagi Akademis :

Bagi peneliti selanjutnya semoga penelitian ini dapat digunakan menjadi acuan dan referensi. Dan untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain supaya bisa mengembangkan topik dan pembahasan lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Irawan, B. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Presol Indo Prima Palembang. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–12.
- Abdullah, Ma'ruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Erwansyah, M., Sulastini, H., & Hereyanto. (2018). Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 7(1), 32–40.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Analisis multivariate dengan program IBM spss* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irawan, B. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Presol Indo Prima Palembang. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 1–12.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia. *Moneter*, 5(1), 99–104. <http://ejournal.bsi.ac.id>
- Mangkunegara, A. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Meilani, L. A. (2020). Kompetensi Sumber Daya Manusia Islam Pada Bank Syariah.

Khazanah Sosial, 2(1), 25–30. <https://doi.org/10.15575/ks.v2i1.8157>

Nurgunawan Abdi, M. W. (2018). Pengaruh Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 67–81.

Abdullah, Ma'ruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.

Robbins, S. . (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.

Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.